



BOLETIN OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR



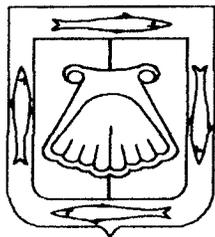
LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES SUPERIORES SON OBLIGATORIAS POR EL HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO.

DIRECCION:
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

CORRESPONDENCIA DE SEGUNDA CLASE
REGISTRO DGC-No 0140883
CARACTERISTICAS 315112816

GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
PODER EJECUTIVO

REGLAMENTO de la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Estado de Baja California Sur.



PODER EJECUTIVO

NARCISO AGÚNDEZ MONTAÑO, GOBERNADOR DEL ESTADO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIERE EL ARTÍCULO 79 FRACCIÓN XXIII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 2, 3, 8, 16, 21 Y 30 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, HE TENIDO A BIEN EXPEDIR EL SIGUIENTE:

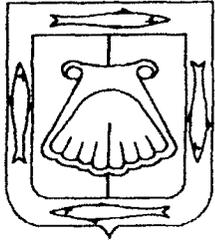
REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Estado de Baja California Sur

ARTÍCULO 2.- Sin perjuicio de los conceptos previstos en otros ordenamientos legales, para los efectos del presente Reglamento, en adición a los términos que define la Ley en su artículo 3, se entenderá por

- I. **Candidato:** Aspirante que ha cumplido con los requisitos previos especificados, permitiendo su participación en el proceso.
- II. **Certificación de competencia:** Todas las actividades mediante las que un organismo de certificación establece que una persona cumple con los requisitos de competencia ya especificados.
- III. **Coordinación Administrativa:** Unidad que funcionará como enlace en cada Dependencia con la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano y la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno del Estado, para tratar asuntos relacionados con el Sistema Profesional de Carrera de los Servidores Públicos.
- IV. **Evaluación de Competencias:** Proceso que permite medir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el servicio en la administración pública en función del puesto que desempeña el Servidor Público
- V. **Evaluación del desempeño:** Instrumento que permite medir objetivamente el cumplimiento y los resultados alcanzados por el trabajador en relación con las funciones a su puesto
- VI. **Examen:** Mecanismo que es parte de la evaluación, que mide la competencia de un candidato por uno o varios medios tales como medios escritos, orales, prácticos y por observación.
- VII. **ICATEM:** Instituto de Capacitación y Desarrollo para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Descentralizados en Baja California Sur.



PODER EJECUTIVO

- viii. Inducción:** Es el procedimiento mediante el cual se facilita la adaptación e integración del Servidor Público que ingrese al Sistema
- ix. Ingreso:** Es el proceso a través del cual el Servidor Público o Candidato accede al Sistema y adquiere la calidad de Servidor Público de Carrera
- x. ISO 9000:** Familia de normas internacionales que definen los principales elementos que constituyen un Sistema de Gestión de Calidad enfocados a la mejora continua.
- xi. Ley:** La Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Estado de Baja California Sur.
- xii. Prelación:** Preferencia o antelación con que un asunto debe ser atendido respecto de otro
- xiii. Revisión Curricular:** Análisis documental del aspirante, misma que deberá cumplir los requisitos del perfil y descripción del puesto vacante, conforme a lo establecido en la convocatoria

ARTÍCULO 3.- Los Servidores Públicos de Carrera se clasifican en:

- I Provisionales, y
- II Definitivos

ARTÍCULO 4.- Son Servidores Públicos de Carrera provisionales:

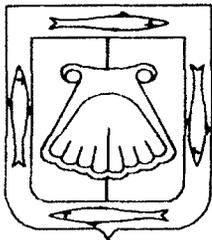
- I Los nombrados por designación directa para puestos de urgente ocupación, bajo los términos del artículo 9 fracción II de la Ley, y
- II Los de nivel de ingreso y que se encuentran en sus primeros seis meses de desempeño

A dichos Servidores Públicos les será entregada la constancia que los acredite con ese carácter, conforme lo señalado en el artículo 25 fracción I de la Ley.

ARTÍCULO 5.- Son Servidores Públicos de Carrera Definitivos los que cumpliendo los requisitos del Sistema, hayan recibido su constancia en los términos del artículo 25 fracción II.

ARTÍCULO 6.- El Servidor Público a que se refiere el artículo 4 fracción I de este Reglamento que ocupe un puesto dentro del Sistema, será considerado para todos los efectos legales como de libre designación, y sólo desempeñará la función que se le encomiende en tanto se mantengan las circunstancias de necesidad o urgencia que hayan sustentado su designación, por un periodo no mayor de seis meses, tal como lo establece el artículo 9 fracción II de la Ley

Los Servidores Públicos a que se refiere este artículo no generarán derechos para efectos de ingreso o promoción dentro del Sistema, sin embargo serán sujetos de la evaluación del desempeño y tendrán preferencia en caso de empate en los procesos de reclutamiento y selección si se concursa el puesto que ocupan



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 7.- Las Dependencias podrán cubrir temporalmente un puesto con un Servidor Público de Carrera de nivel jerárquico inferior, que cubra el perfil requerido para el puesto previa determinación del Comité Técnico y en los siguientes casos

- I Cuando el Servidor Público titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 34 de la Ley
- II Cuando por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto por estar incapacitado su titular, y
- III Cuando se declare vacante un puesto clave de la organización en tanto se desarrollan los procesos de reclutamiento y selección correspondientes, por un periodo no mayor de seis meses a partir de la designación

En todos los casos, el Comité Técnico al emitir su determinación deberá atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos, contenidas en el Reglamento Interior de la Dependencia de que se trate

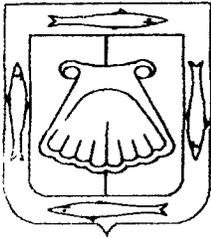
ARTÍCULO 8.- Los Servidores Públicos que sean designados en los términos del artículo anterior, no podrán ser nombrados como Definitivos en el puesto que estén cubriendo, a menos que en su oportunidad resulten seleccionados para el puesto en los procesos de reclutamiento y selección respectivos. Sin embargo, tendrán derecho a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y recibirán puntos adicionales en su evaluación del desempeño, conforme a los términos del artículo 36 de la Ley

ARTÍCULO 9.- La Oficialía Mayor por conducto del Comité Técnico autorizará, las estructuras orgánicas de las Dependencias del Poder Ejecutivo del Estado que impliquen cambios, considerando las funciones que desarrollarán los Servidores Públicos de Carrera que las integren, previa justificación por parte de la Unidad Coordinadora y siempre que tales estructuras cuenten con el previo dictamen presupuestario favorable de la Secretaría de Finanzas

ARTÍCULO 10.- Los Servidores Públicos de Carrera no podrán desempeñar otro empleo, cargo, comisión, profesión o actividad en los sectores público, social y privado cuando éstos impidan o menoscaben el desempeño de las funciones inherentes al puesto que ocupan o puedan generar un conflicto de intereses.

En el supuesto de que el desempeño de éstos no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de sus funciones, labores u horarios de trabajo ni genere o pueda generar conflicto de intereses, el titular de la Dependencia correspondiente podrá, bajo su responsabilidad, autorizar lo conducente

ARTÍCULO 11.- Para efectos administrativos, la interpretación del presente Reglamento corresponderá a la Unidad Coordinadora en lo relativo a la programación, dirección,



PODER EJECUTIVO

Subsistemas

ARTÍCULO 12.- La Secretaría de Finanzas en lo concerniente al control presupuestario del gasto en materia de servicios personales de los Servidores Públicos de Carrera, podrá emitir las normas y lineamientos que se requieran, para generar el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere la Ley.

La incumplencia o contravención de las disposiciones contenidas en la Ley y el presente Reglamento, dará lugar al fincamiento de las responsabilidades previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Baja California.

CAPÍTULO II De la Organización del Sistema

SECCIÓN I

De la Comisión, el Comité Técnico y la Unidad Coordinadora de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano

ARTÍCULO 13.- La Comisión estará integrada conforme lo establecido en el artículo 6 de la Ley.

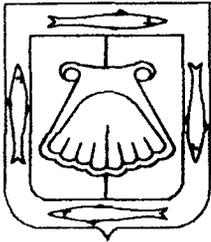
En los términos del artículo 8 de la Ley, con excepción del Presidente, los titulares de la Comisión podrán nombrar a sus respectivos suplentes, cuyo nivel jerárquico deberá corresponder al rango inmediato inferior al del titular.

ARTÍCULO 14.- La Comisión sesionará de manera ordinaria una vez cada tres meses, cuando menos, y de manera extraordinaria cuando se requiera, previa convocatoria de su Presidente.

La Comisión podrá aprobar su Reglamento de sesiones.

Para la celebración de las reuniones, la convocatoria deberá ser firmada por el Presidente de la Comisión acompañadas del orden del día y de la documentación relativa a los asuntos a tratar, la cual deberá enviarse con una anticipación no menor de cinco días hábiles en el caso de reuniones ordinarias y de veinticuatro horas cuando se trate de reuniones extraordinarias.

Para la validez de las sesiones de la Comisión, se requerirá la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros.



PODER EJECUTIVO

Las determinaciones de la Comisión se tomarán por mayoría de los miembros presentes y, en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

El Secretario Técnico levantará una minuta de los acuerdos adoptados en cada sesión, la cual para su validez sólo requerirá ser suscrita por el Presidente de la Comisión, cuando este presida la sesión y por el Secretario Técnico.

ARTÍCULO 15.- Además de las funciones que le confiere el artículo 9 de la Ley, tendrá las siguientes:

- I Proponer acciones de participación y concertación con los sectores social, privado y académico que coadyuven en la implantación y operación del Sistema; y
- II Constituir, a propuesta de su Presidente, las Subcomisiones que estime necesarios para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones, así como para promover la transparencia en el funcionamiento del Sistema.

ARTÍCULO 16.- El Comité Técnico estará integrado conforme lo establecido en el artículo 10 de la Ley

Los integrantes del Comité Técnico podrán designar a sus respectivos suplentes, quienes deberán tener un nivel jerárquico inmediato inferior al de los propietarios y acreditarse ante el propio Comité.

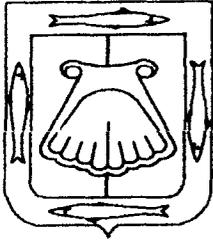
Los miembros suplentes no podrán participar en las sesiones del Comité en más de dos ocasiones consecutivas.

ARTÍCULO 17.- Además de las funciones que le confiere el artículo 11 de la Ley, el Comité Técnico tendrá la siguiente:

Nombrar los Subcomités al interior de las Dependencias cuando sean necesarios para el funcionamiento del Sistema

ARTÍCULO 18.- Autorizará su calendario de reuniones, así como las disposiciones que regularán su funcionamiento interno de conformidad con la Ley y este Reglamento. Para la celebración de las reuniones, la convocatoria deberá ser firmada por el Presidente del Comité acompañadas del orden del día y de la documentación relativa a los asuntos a tratar, la cual deberá enviarse con una anticipación no menor de cinco días hábiles en el caso de reuniones ordinarias y de veinticuatro horas cuando se trate de reuniones extraordinarias.

Para la validez de las sesiones del Comité Técnico, se requerirá la asistencia de la totalidad de sus miembros y sus resoluciones se tomarán por unanimidad. El Presidente del Comité Técnico deberá promover y vigilar que se cumpla con los acuerdos adoptados en el mismo dentro de los plazos convenidos.



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 19.- Cuando se requiera corresponderá al Presidente del Comité Técnico invitar a las sesiones del Comité al titular de la Dependencia de que se trate, así como a especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas nacionales o internacionales, de colegios de profesionistas o a otros Servidores Públicos para que precisen en el ámbito de su competencia los temas que se abordarán en la sesión correspondiente.

Estos invitados sólo tendrán derecho a voz en las sesiones en que participen.

ARTÍCULO 20.- La Unidad Coordinadora para el ejercicio de sus funciones asignadas en el artículo 14 de la Ley, estará en coordinación permanente con los integrantes del Comité Técnico.

ARTÍCULO 21.- Los Subcomités de Selección a que se refiere el artículo 17 de este Reglamento, serán establecidos al interior de las Dependencias una vez que exista convocatoria vigente para la ocupación de un puesto de Servicio Profesional de Carrera al interior de esta.

Estando conformados de la manera siguiente:

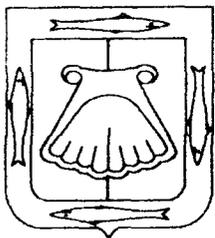
- I. El Titular de la Dependencia y/o Representante con un rango inmediato inferior al suyo, quien lo presidirá;
- II. El superior jerárquico inmediato del puesto vacante;
- III. Un representante de la Unidad Coordinadora, quien fungirá como Secretario Técnico;
- IV. Un representante de la Dirección de Recursos Humanos; y
- V. Un representante de la Contraloría General del Estado.

Estos Subcomités sesionarán con la totalidad de sus miembros y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos.

El Presidente del Subcomité de Selección convocará a sesión cuando, con motivo de la existencia de una vacante, se tengan que iniciar los procesos de selección.

Dichas convocatorias deberán comunicarse con una anticipación mínima de tres días hábiles, acompañadas de la orden del día y, en su caso, la documentación soporte de los asuntos a tratar.

ARTÍCULO 22.- El Subcomité de Selección será el encargado de elegir una terna formada por los 3 mejores resultados en las evaluaciones de competencias, para elegir entre ellos al Servidor Público de Carrera idóneo para el cargo.



PODER EJECUTIVO

CAPÍTULO III **De las Funciones de los Subsistemas**

SECCIÓN I **Del Subsistema de Planeación del Capital Humano e Ingreso**

ARTÍCULO 23.- La Dirección de Recursos Humanos tendrá actualizados los perfiles y descripciones de puestos por medio del Manual de Organización de cada Dependencia

ARTÍCULO 24.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia se encargará de informar al titular de la misma Dependencia cuando existan puestos que no estén incluidos en el Manual de Organización y/o respaldados presupuestalmente

ARTÍCULO 25.- El Comité Técnico a través del representante de la Contraloría General del Estado, se asegurará que los Manuales de Organización sean consistentes con el Reglamento de cada Dependencia

ARTÍCULO 26.- La Dirección de Recursos Humanos registrará a los Servidores Públicos de Carrera en el (RUSPC) Registro Único del Servicio Profesional de Carrera previa solicitud

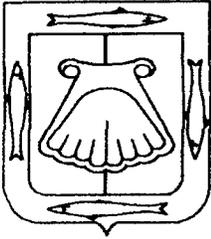
ARTÍCULO 27.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia mantendrá la información personal y profesional de cada Servidor Público de Carrera

ARTÍCULO 28.- La Dirección de Recursos Humanos por medio de la Coordinación Administrativa de cada Dependencia, evaluará anualmente las necesidades cuantitativas de personal considerando el RUSPC

ARTÍCULO 29.- La Dirección de Recursos Humanos en enlace con la Coordinación Administrativa de cada Dependencia evaluará los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales por rotación, retiro y separación de los Servidores Públicos de Carrera

ARTÍCULO 30.- La Dirección de Recursos Humanos por medio de la Coordinación Administrativa de las Dependencias se asegurará de tener completa la plantilla de funcionarios según lo requerido en el Manual de Organización

ARTÍCULO 31.- La Dirección de Recursos Humanos realizará de manera anual un análisis cuantitativo del personal, considerando las cargas de trabajo de cada Dependencia con la finalidad de asegurar un buen funcionamiento



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 32.- La Dirección de Recursos Humanos solicitará de manera anual a la Coordinación Administrativa de cada Dependencia que realice la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos de Carrera.

ARTÍCULO 33.- La Dirección de Recursos Humanos con base en los resultados de las evaluaciones realizará un informe por Servidor Público de Carrera.

SECCIÓN II Del Reclutamiento

ARTÍCULO 34.- La Dirección de Recursos Humanos no publicará ninguna vacante de puesto que no este incluido en el Manual de Organización de la Dependencia.

ARTÍCULO 35.- La Dirección de Recursos Humanos en enlace con la Coordinación Administrativa de cada Dependencia deberá asegurarse que cada convocatoria cumpla con lo establecido en el artículo 21 de la Ley.

ARTÍCULO 36.- La Dirección de Recursos Humanos deberá asegurarse que los puestos a concursar son Directores, Subdirectores, Coordinadores y/o Jefes de Departamento; según lo establecido en el artículo 4 de la Ley de éste Reglamento.

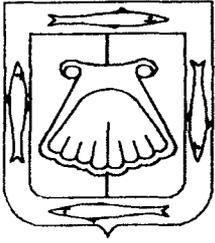
ARTÍCULO 37.- La Dirección de Recursos Humanos elaborará las convocatorias a más tardar 5 días hábiles posteriores a la autorización de la vacante.

ARTÍCULO 38.- La Dirección de Recursos Humanos realizará las gestiones correspondientes para la publicación de dichas convocatorias a más tardar 10 días hábiles posteriores a la autorización de la vacante.

ARTÍCULO 39.- La Dirección de Recursos Humanos por medio de la Coordinación Administrativa de cada Dependencia difundirá las convocatorias para ocupar una vacante en las páginas electrónicas de la Dependencia correspondiente y de la Secretaría; así como exhibirse en los módulos de atención al público con los que se cuente o en los lugares de mayor afluencia dentro de las instalaciones de la Dependencia.

ARTÍCULO 40.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia indicará en la convocatoria la fecha límite para recibir las solicitudes de participación, según lo establecido en el artículo 11 fracción IV y V de la Ley.

ARTÍCULO 41.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia establecerá los tiempos que durará el proceso de selección o toma de decisión la cual nunca deberá de sobrepasar los 60 días hábiles, desde la emisión de la convocatoria, hasta la selección del Servidor Público de Carrera, conforme a lo descrito en el artículo 11 fracciones IV y V de la



PODER EJECUTIVO

SECCIÓN III De la Selección

ARTÍCULO 42.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia fungirá como enlace del Sistema y en este sentido podrá facilitar la información requerida a los aspirantes que acudan al llamado de las vacantes, en estrecha comunicación con la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano.

ARTÍCULO 43.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia se asegurará que los aspirantes que acudan al llamado de las convocatorias, cumplan con lo estipulado en el perfil de puesto vacante o de nueva creación, solicitando la información documental en original y copia, que soporte dicho perfil, esta información se enviará a la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano para validar la Revisión Curricular.

ARTÍCULO 44.- La Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano se asegurará que el aspirante no este inhabilitado para desempeñar un empleo, puesto o comisión en la Administración Pública, consultando a la Contraloría General del Estado y a sus equivalentes en los Municipios de la entidad.

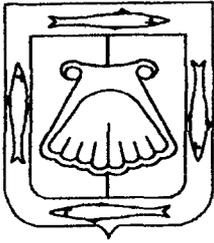
ARTÍCULO 45.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia deberá asegurarse que la documentación presentada no sea falsa.

ARTÍCULO 46.- La Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano asignará la calificación obtenida como resultado de la Revisión Curricular en máximo 5 días hábiles, posteriores a la recepción de la documentación, conforme a los parámetros de medición, autorizados por el Comité Técnico

ARTÍCULO 47.- La calificación de la Revisión Curricular aprobatoria, será requisito indispensable para presentar la Evaluación de las Competencias y con ello aspirar a ser candidato a ocupar el puesto vacante

ARTÍCULO 48.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia programará a los candidatos para la aplicación de la evaluación de conocimiento, habilidades y destrezas, las cuales forman la competencia del Servidor Público de Carrera, dichas competencias se dividen en tres grupos

- a) Competencia General: Son las que debe tener cualquier funcionario del Gobierno del Estado,
- b) Competencia por Mando: Las cuales son para los funcionarios que ocupan el mismo nivel organizacional; y



PODER EJECUTIVO

- c) Competencia Específica. Son los que debe demostrar una persona para realizar una función específica

Cuando se evalúen dichas competencias, el candidato debe demostrar que cumple con los tres niveles, dependiendo del puesto que se trate.

ARTÍCULO 49.- La Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano realizará las validaciones de habilidades y conocimientos a los candidatos que acudan al llamado de las convocatorias. los conocimientos, habilidades y destrezas, serán validados siempre y cuando ya se encuentren evaluados por un órgano externo según lo establecido en el artículo 28 de la Ley

ARTÍCULO 50.- El método selectivo se dará por medio de dos evaluaciones. 1ra. Revisión Curricular y 2da. Evaluación de Competencias:

- I. 1ra. Revisión Curricular: Consiste en solicitar a los aspirantes la documentación que avale que cumple con lo establecido en el Perfil y Descripción de Puesto, dichos documentos deben ser presentados en original y copia.
- II. 2da. Evaluación de Competencias. Consiste en la realización de un examen donde se demuestre la competencia solicitada.

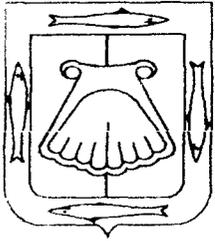
ARTÍCULO 51.- La calificación que se darán a los participantes será lo obtenido en la Evaluación de las Competencias, ya que la Revisión Curricular aprobatoria será requisito indispensable para presentar dicha evaluación, tal como se establece en el artículo 46 de este Reglamento.

ARTÍCULO 52.- Para poder considerarse como un candidato aprobado se deberá obtener una calificación mínima de 70 puntos en la Evaluación de Competencias.

ARTÍCULO 53.- La Dirección de Recursos Humanos por medio de la Coordinación Administrativa de cada Dependencia y en acuerdo a lo establecido por el Comité Técnico considerará en primera instancia para ocupar una vacante a los Servidores Públicos de la Administración Pública Centralizada (Fuente Interna) y en segunda instancia a la sociedad en general (Fuente Externa) según lo establecido en el artículo 20 de la Ley

Solo en caso de que los concursos hasta por dos ocasiones se declaren desiertos, podrá recurrirse a la fuente externa.

ARTÍCULO 54.- La Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano por medio de la Coordinación Administrativa de cada Dependencia se asegurará que el candidato en caso de ser un Servidor Público de Base Sindicalizada, tenga una licencia a su plaza, misma que surtirá efecto una vez que acceda al puesto concursado.



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 55.- Si en la primera convocatoria no se cuenta con candidatos que cumplan con el perfil de la vacante o puesto de nueva creación la Coordinación Administrativa de cada Dependencia notificará a la Dirección de Recursos Humanos para que emita una segunda convocatoria

ARTÍCULO 56.- La Dirección de Recursos Humanos analizará los resultados obtenidos por los candidatos en los exámenes de conocimientos habilidades y destrezas, de acuerdo al puesto y entregará dicha documentación a la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano, para su validación

ARTÍCULO 57.- La Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano podrá auxiliarse de instituciones educativas, organismos y empresas especializados o expertos para la elaboración, aplicación y, en su caso, calificación de los exámenes y evaluaciones que se realicen en el proceso de selección. Para asegurar la transparencia del proceso de selección, se pueden invitar a observadores externos a que presencien la aplicación de las evaluaciones y la entrega de resultados, los cuales no percibirán remuneración alguna

ARTÍCULO 58.- La Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano entregará al Comité Técnico los resultados de la evaluación, para que de la instrucción de que estos sean publicados a través de los medios electrónicos, un medio impreso de mayor circulación local y en los respectivos tableros de avisos de cada Dependencia

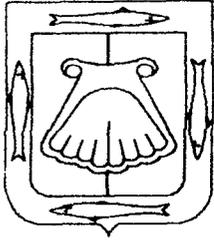
ARTÍCULO 59.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia elaborará el listado, en orden de prelación, de los aspirantes que hayan aprobado la fase de Evaluación de Competencias y la presentarán a la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano para que realice la convocatoria al Subcomité de Selección conforme a lo establecido en el artículo 21 y 22 de este Reglamento

ARTÍCULO 60.- El Subcomité de Selección realizará las entrevistas respetando dicho orden de los candidatos pre-finalistas, los cuales podrán ser hasta tres por posición laboral vacante

ARTÍCULO 61.- El Comité Técnico, podrá declarar desierto en adición al artículo 20 de la Ley, en el siguiente caso

Cuando ninguno de los candidatos pre-finalistas en la terna, sea seleccionado en la entrevista del Subcomité de Selección

ARTÍCULO 62.- El Subcomité de Selección realizará la elección del candidato y presentará la documentación correspondiente a la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano para que dicha documentación se complemente en el expediente del mismo y se presente al Comité Técnico



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 63.- Podrá reingresar al Sistema, mediante los procesos de reclutamiento y selección, aquel Servidor Público de Carrera que se halla separado de dicho Sistema, por alguna de las causas siguientes:

- Por renuncia en una sola ocasión;
- Por reestructuración

Al Servidor Público de Carrera que reingrese al Sistema le serán reconocidas las certificaciones de capacidades que se encuentren vigentes y que tengan relación con el puesto al que ingrese

Excepcionalmente, aquellos Servidores Públicos de Carrera que hubiesen sido separados del Sistema, por causas distintas a las antes mencionadas, podrán reingresar siempre y cuando resulten seleccionados para ocupar un puesto siguiendo los procedimientos de reclutamiento y selección respectivos, cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, en este Reglamento y demás ordenamientos jurídicos aplicables y no estén legalmente impedidos por resolución firme.

SECCIÓN IV

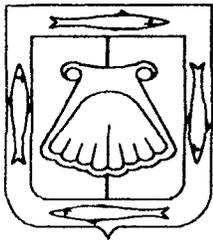
De la Constancia de Servidor Público de Carrera

ARTÍCULO 64.- El Comité Técnico deberá otorgar la Constancia de Servidor Público de Carrera, en un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir de la fecha de ingreso o de incorporación

ARTÍCULO 65.- La Constancia del candidato seleccionado para ocupar el puesto será expedido por el Presidente del Comité Técnico según se establece en el artículo 11 fracción X de la Ley y deberá contener:

- I - El carácter de Provisional o Definitivo según corresponda;
- II -El nombre del Servidor Público de Carrera al que se extienda la Constancia;
- III -El rango que tendrá el Servidor Público de Carrera.
- IV.-La denominación del puesto; y
- V.-La fecha a partir de la cual surte efectos la Constancia.

ARTÍCULO 66.- En caso de que, durante el desarrollo del proceso, alguno de los integrantes del Comité Técnico advierta posibles irregularidades, las comunicará a los demás miembros para el efecto de que se aclaren o subsanen; en caso contrario, se suspenderá el proceso respectivo hasta en tanto la Coordinación Administrativa de la Dependencia correspondiente, determine las medidas que procedan.



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 67.- Se dará al Servidor Público de Carrera una Constancia Definitiva si obtiene en el resultado de la evaluación del desempeño un puntaje igual o mayor a 75 en una escala de 1 a 100.

CAPÍTULO IV

Del Subsistema de Capacitación, Certificación y Evaluación del Desempeño

ARTÍCULO 68.- La Dirección de Recursos Humanos por medio de la Coordinación Administrativa de cada Dependencia deberá determinar las necesidades de capacitación durante el tercer trimestre del año.

ARTÍCULO 69.- La Dirección de Recursos Humanos por medio de la Coordinación Administrativa de cada Dependencia realizará la evaluación del desempeño de manera anual, dicha evaluación será de 90 grados.

ARTÍCULO 70.- La calificación menor a 75 puntos de un total de 100 en la evaluación del desempeño se considerará como reprobatoria o no satisfactoria

ARTÍCULO 71.- Se considera aprobatoria o satisfactoria la evaluación del desempeño cuando el Servidor Público de Carrera obtenga una calificación total, igual o mayor a 75 puntos en una escala de 1 a 100.

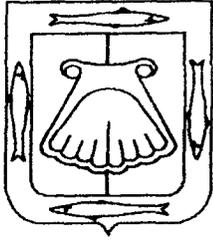
Dicho puntaje representa el cumplimiento mínimo de las funciones encomendadas al puesto.

ARTÍCULO 72.- La Calificación igual o mayor a 90 puntos de un total de 100 en la evaluación del desempeño se considerará como excelente

ARTÍCULO 73.- Los resultados de la evaluación del desempeño servirán para:

- I Determinar la permanencia de los Servidores Públicos de Carrera en el Sistema;
- II Determinar la participación de los Servidores Públicos en el procedimiento de ascenso y promoción horizontal, cuando haya obtenido una calificación mínima de 90, y
- III. Obtener información para la detección de necesidades de capacitación e instrumentación del plan

ARTÍCULO 74.- La Coordinación Administrativa de cada Dependencia con base en las necesidades detectadas, en la evaluación del desempeño y el Catálogo de Competencias deberá realizar los programas de capacitación correspondientes a su Dependencia y mandarlo al ICATEM, a más tardar en el mes de octubre de cada año, según lo establecido en el artículo 26 fracción I de la Ley.



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 75.- Los programas de capacitación deberán de cumplir con los siguientes objetivos y acciones.

- I. Orientar el contenido de los cursos hacia la especialización y actualización de los Servidores en su rama ocupacional y desempeño en el puesto,
- II. Desarrollar competencias laborales de los Servidores Públicos de Carrera a fin de mejorar el desempeño en el puesto; y
- III Estarán encaminados a la eficiencia de las funciones de los Servidores Públicos de Carrera, específicamente a la obtención de resultados.

ARTÍCULO 76.- El ICATEM realizará las acciones necesarias para proporcionar la inducción al Servidor Público de Carrera tomando en cuenta los siguientes puntos:

- a) Conocimientos básicos acerca de la Dependencia en que laborará,
- b) La Administración Pública Centralizada en su conjunto; y
- c) Conocimientos generales de historia y economía regional

ARTÍCULO 77.- La Dirección de Recursos Humanos a través del ICATEM se asegurará de implementar los procesos de enseñanza aprendizaje dirigidos al Servidor Público de Carrera en cuanto a desarrollar actitudes y aptitudes para ocupar el cargo desempeñado.

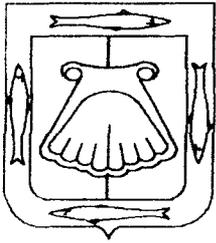
ARTÍCULO 78.- El Comité Técnico por medio de la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano establecerá los criterios para que la formación de una competencia pueda ser validada y certificada por una organización externa.

ARTÍCULO 79.- El Comité Técnico por medio de la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano establecerá los criterios para la evaluación de las competencias por los órganos externos.

ARTÍCULO 80.- El ICATEM establecerá los requisitos de calidad para que una organización pueda impartir la profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera, según lo expuesto en el artículo 26 fracción II de la Ley.

ARTÍCULO 81.- Los Servidores Públicos de Carrera podrán acceder a estímulos al desempeño de acuerdo a lo siguiente.

- I Tener una antigüedad mínima de un año en el puesto; y
- II. Haber obtenido en su última evaluación del desempeño una calificación mínima de 90.



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 82.- Los estímulos a que se refiere este Reglamento se instituyen para Servidores Públicos que formen parte del Sistema de Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Estado de Baja California Sur, estos estímulos podrán acompañarse de recompensas en numerario o en especie cuya cuantía o naturaleza la determinará la Comisión.

CAPÍTULO V Del Subsistema de Desarrollo Profesional de Retiro y Licencias

SECCIÓN I Del Desarrollo Profesional

ARTÍCULO 83.- Los Servidores Públicos de Carrera que pertenezcan al Sistema, tendrán acceso a dos tipos de ascenso y promoción acorde a lo establecido en el artículo 31 de la Ley

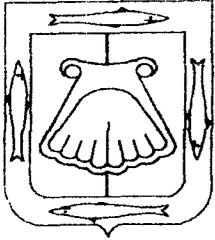
I.- Vertical.- Movimiento de un puesto de mayor jerarquía y responsabilidad, otorgada solo por procedimientos de concursos en el Servicio Profesional de Carrera.

II.- Horizontal - Movimiento por escala de niveles en un mismo grado de responsabilidad y procederá cuando el Servidor Público de Carrera cumpla con lo siguiente:

- a) Tener una antigüedad mínima de dos años en su puesto actual como Definitivo;
- b) Haber obtenido en su última evaluación anual, un promedio general del desempeño, una calificación igual o superior a 90 puntos en un escala de 1 a 100
- c) No haber sido sancionado durante el transcurso del año inmediato anterior al procedimiento de promoción; y
- d) No haber obtenido ascenso y promoción salarial durante el transcurso del año inmediato anterior a este procedimiento.

SECCIÓN II Del Retiro y Licencias

ARTÍCULO 84.- Será causa de separación además de las establecidas en el artículo 33 de la Ley la siguiente:



PODER EJECUTIVO

- I Calificación de la evaluación del desempeño reprobatoria o no satisfactoria menor a 75 puntos en una escala de 1 a 100, obtenida en más de dos ocasiones

Conforme a los motivos señalados en las fracciones anteriores, será la Coordinación Administrativa de cada Dependencia, la que realice los trámites administrativos que correspondan

ARTÍCULO 85.- Cuando la evaluación sea reprobatoria o no satisfactoria, la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano, una vez que reciba del Coordinador Administrativo de cada Dependencia, la constancia referente a la no aprobación en la evaluación del desempeño, procederán de la siguiente forma:

- I Citará por escrito al Servidor Público de Carrera, para instrumentar una acta administrativa de los hechos.
- II Durante el levantamiento del acta, el trabajador involucrado será escuchado en todo lo que a su derecho convenga.
- III Se tendrá a la vista el expediente de dicho Servidor Público, incluyendo las actuaciones del proceso de la evaluación practicada; y
- IV. Del análisis que se realice del acta, en caso de ratificarse la no aprobación de la evaluación del desempeño del Servidor Público de Carrera, se procederá a elaborar el dictamen de cese como Servidor Público de Carrera

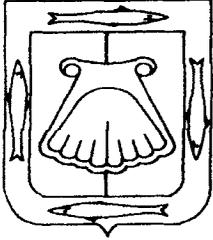
ARTÍCULO 86.- La Dirección de Recursos Humanos, dará de baja del RUSPC al Servidor Público de Carrera en un plazo no mayor a 30 días hábiles posteriores a la emisión del dictamen.

ARTÍCULO 87.- El Servidor Público de Carrera que cubra una licencia de otro Servidor Público de Carrera recibirá puntos adicionales en la evaluación del desempeño.

CAPITULO VI Del Subsistema de Mejora Continua

ARTÍCULO 88.- En adición al artículo 38 de la Ley, se deberá de establecer y mantener un Sistema de Gestión de acuerdo con la Norma ISO 9001 capaz de apoyar y demostrar el logro coherente de los requisitos de la Ley y del presente Reglamento

ARTÍCULO 89.- El alcance de dicho Sistema deberá abarcar los cuatro Subsistemas



PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 90.- El titular de Oficialía Mayor a través de la Unidad de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano será el representante del Gobernador para fines del Sistema de Gestión.

CAPÍTULO VII De los Derechos y Obligaciones

SECCIÓN I De los Derechos

ARTÍCULO 91.- Además de los Derechos establecidos en el artículo 39 de la Ley, los Servidores Públicos de Carrera tendrán los siguientes:

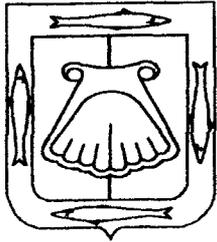
- I Recibir capacitación, entrenamiento y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- II Ser evaluado con imparcialidad, objetividad y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días naturales;
- III. Promover los medios de defensa que establece la Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma; y
- IV Las demás que se deriven de los preceptos del presente Reglamento y demás disposiciones aplicables.

SECCIÓN II De las Obligaciones

ARTÍCULO 92.- Además de las obligaciones establecidas en el artículo 40 de la Ley, los Servidores Públicos de Carrera tendrán las siguientes:

- I Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- II Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la Ley de la materia; y
- III Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la integridad y seguridad del personal; bienes, equipos y documentación u objetos de la Dependencia o de las personas que allí se encuentren

ARTÍCULO 93.- Cada Dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con la Ley y el presente Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Baja California Sur y en las demás disposiciones laborales aplicables.



PODER EJECUTIVO

CAPÍTULO VIII De las Sanciones

ARTÍCULO 94.- Las sanciones establecidas en los artículos 41 al 45 de la Ley.

CAPÍTULO IX De los Recursos

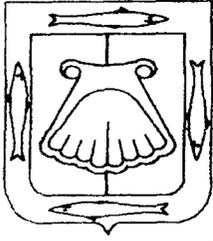
SECCIÓN I Del Recurso de Inconformidad

ARTÍCULO 95.- Para los efectos del artículo 11 fracción XII de la Ley, cualquier persona podrá presentar su inconformidad ante el Comité Técnico en contra de los actos u omisiones de los órganos o autoridades facultados para operar el Sistema.

Los Servidores Públicos podrán presentar dicha inconformidad con el fin de revisar que los actos relacionados con la operación del Sistema se apeguen a las disposiciones previstas en la Ley, en este Reglamento y en los demás ordenamientos administrativos que al respecto emita la Oficialía Mayor.

ARTÍCULO 96.- La inconformidad que se formule deberá ser presentada en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley, indicando además el domicilio para oír y recibir notificaciones; y en su caso, las personas autorizadas para recibirlas.

ARTÍCULO 97.- El Comité Técnico dará trámite a la inconformidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 49 de la Ley



PODER EJECUTIVO

TRANSITORIOS

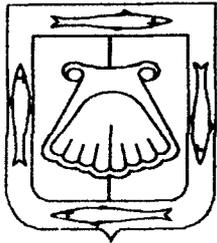
PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado

SEGUNDO.- Se derogan las disposiciones que se opongan al presente ordenamiento

TERCERO.- El Comité Técnico, una vez publicado el presente Reglamento, deberá aprobar los Procesos y Lineamientos respectivos de cada uno de los cuatro Subsistemas.

CUARTO.- La incorporación de los Servidores Públicos al Sistema Profesional de Carrera se dará de manera temporal por medio del seguimiento de las actividades siguientes:

- I. Evaluación de necesidades cuantitativas del personal en comparación de los organigramas aprobados, artículos 28 al 39 del presente Reglamento.
- II Aplicación de la Detección de Necesidades de Capacitación, ejecutando lo establecido en el artículo 68 del presente Reglamento.
- III Elaboración del programa de capacitación conforme a lo establecido en los artículos 74 al 80 de éste Reglamento;
- IV Aplicación de evaluaciones de desempeño conforme a lo establecido en los artículos 69 al 73 del presente Reglamento;
- V. Emisión de la Convocatoria por Dependencia según lo establecido en los artículos 34 al 41 del presente Reglamento;
- VI Selección de los candidatos conforme a lo establecido en los artículos 42 al 62 del presente Reglamento, y
- VII Otorgamiento de constancias a los servidores públicos conforme a lo establecido en el Capítulo III Sección IV del presente Reglamento



PODER EJECUTIVO

QUINTO.- La aplicación del presente transitorio se dará por terminado en cada Dependencia al concluir la incorporación de los Servidores Públicos de confianza en activo.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo, en la Ciudad de La Paz, Baja California Sur, al día 27 del mes de junio de 2008.

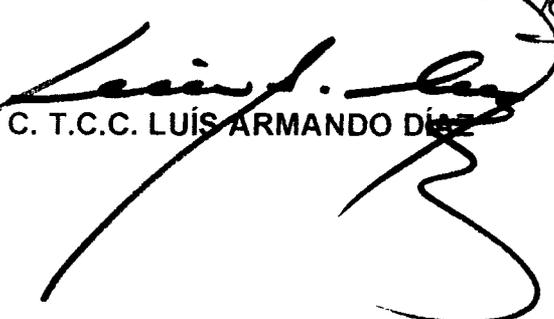
**SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
DE BAJA CALIFORNIA SUR**



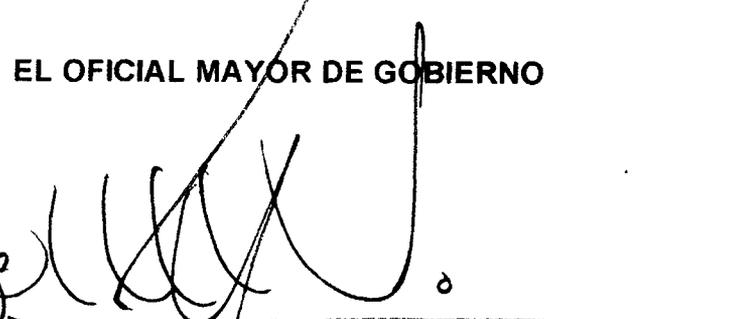
C. ING. NARCISO AGUNDEZ MONTAÑO

**EL SECRETARIO GENERAL DE
GOBIERNO**

EL OFICIAL MAYOR DE GOBIERNO



C. T.C.C. LUÍS ARMANDO DÍAZ



C. LIC. HECTOR GUADALUPE
IBARRA ESPINOZA

BOLETIN OFICIAL

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
PALACIO DE GOBIERNO LA PAZ, B.C.S.

Dirección:

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

Correspondencia de Segunda Clase - Registro DGC-Num. 0140883
Características 315112816

Condiciones:

(SE PUBLICA LOS DÍAS 10, 20 Y ULTIMO DE CADA MES)

LOS AVISOS SE COBRARÁN A RAZÓN DE \$0.20 LA PALABRA POR CADA PUBLICACIÓN, EXCEPTO LOS MINEROS SE PAGARÁN \$0.15, PARA EL EFECTO CONTARÁN LAS PALABRAS CON QUE SE DENOMINE LA OFICINA Y SE DESIGNE SU UBICACIÓN, EL TÍTULO DEL AVISO (REMATE, EDICTO, ETC.) Y LA FIRMA Y ANTEFIRMA DEL SIGNATARIO, EN LAS CIFRAS SE CONTARÁ UNA PALABRA POR CADA DOS GUARISMOS.

SUSCRIPCIONES:

	NÚMERO DE SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES EN EL ESTADO
POR UN TRIMESTRE	2
POR UN SEMESTRE	4
POR UN AÑO	7

NO SE SIRVEN SUSCRIPCIONES POR MENOS DE TRES MESES

NÚMERO DEL DÍA	0.5
NÚMERO EXTRAORDINARIO	0.75
NÚMERO ATRASADO	1

NO SE HARÁ NINGUNA PUBLICACIÓN SIN LA AUTORIZACIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO Y SIN LA COMPROBACIÓN DE HABER CUBIERTO SU IMPORTE EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS.

IMPRESO: Talleres Gráficos del Estado, Navarro y Melitón Albáñez

